Les retenues à la source

(Version 2005)

Chapitre 3 - Les traitements, salaires, pensions et rentes viagères versés aux résidents

Après la détermination de l'assiette passible de retenue à la source (section 1), nous étudierons les modalités de calcul des retenues (section 2). La section 3 sera consacrée au cas particulier des salariés n'ayant pas d'employeur en Tunisie et enfin, la section 4 aux salaires payés sur la base des condamnations judiciaires.

Section 1. La détermination de l'assiette imposable

La détermination du revenu imposable de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères est régie par les articles 25, 26 et 38 du code de l'IRPP et de l'IS.

§ 1. Principe

La retenue à la source a pour base brute les traitements, salaires, indemnités, pensions et rentes viagères y compris la valeur des avantages en nature, à l'exclusion des remboursements des frais réels ou les allocations spéciales destinés à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi supportés par les salariés dans la mesure où elles sont justifiées.

Ce montant brut est diminué pour les **salariés en activité** :

- des retenues obligatoires effectuées par l'employeur en vue de la constitution de rente, de pension de retraite ou pour la couverture de régimes obligatoires de sécurité sociale ;
- des frais professionnels fixés forfaitairement à 10% du reliquat après déduction des retenues sociales obligatoires.

Pour les retraités, le revenu net imposable est constitué par le montant brut de la pension diminué d'un abattement de 25%.

La base de la retenue est constituée à la fois par la rémunération en espèces et les avantages en nature imposables.

§ 2. Les avantages en nature imposables

a) Principe :

En règle générale, les avantages en nature dont bénéficie un salarié de la part de son employeur sont pris en considération pour le calcul de la retenue à la source pour leur valeur réelle.

Cette règle s'applique à tous les avantages qu'ils portent sur un logement, un véhicule automobile ou sur une consommation gratuite de biens ou de services quelconques.

C'est ainsi que le logement, mis à la disposition d'un salarié par l'entreprise qui en est locataire, est pris en considération pour la liquidation de la retenue à la source, pour le montant du loyer tel qu'il découle du contrat de location.

Les consommations gratuites d'électricité, de gaz ou d'eau seront prises en compte pour leur montant réel tel qu'il ressort des relevés de consommation.

Il en est de même de la gratuité du transport accordée aux employés administratifs (autres que les actifs) des sociétés de transport ainsi que des cartes de transport alloués gratuitement aux membres de la famille des employés des sociétés de transport qui constituent un avantage imposable évalué au prix de l'abonnement vendu au public (BODI - Texte DGI n° 91/05, Note Commune n° 4 ; pages 31 et 32).

b) Avantages en nature pour lesquels un équivalent en indemnité existe :

Il s'agit de l'avantage en nature sous forme de logement ou de voitures de fonction ou de service utilisées par les salariés à des fins personnelles.

Dans ces deux cas, **et lorsque les biens sont propriété de l'entreprise** et que le salarié peut prétendre à une indemnité au cas où il ne dispose pas de tels avantages, la retenue à la source s'effectue sur la base du montant de l'indemnité.

Exemple : Soit un directeur technique occupant un logement propriété de son employeur, et qui peut prétendre à une indemnité de logement de 150D,000 par mois au cas où il n'aurait pas disposé d'un logement.

La base de la retenue à la source pour ce salarié est constituée par le traitement de base majoré de l'indemnité de logement de 150 D par mois et ce, quelle que soit la valeur locative réelle du logement qu'il occupe.

Technique de prise en compte des avantages en nature : Supposons que notre directeur technique (célibataire) perçoive un salaire mensuel brut de 1.500 D.

La paie est informatisée :

(1.500D + 150D) x 12 = 1.650D x 12 =	19.800D,000
Retenue sociale 7,75%	1.534D,500
Salaire net social	18.265D,500
Abattement 10%	1.826D,550
Salaire net imposable	16.438D,950
Arrondi au dinar supérieur	**16.439D,000**
10.000D x 15,25%	1.525D,000
6.439D x 25%	1.609D,750
Total impôt =	3.134D,750

Retenue à la source mensuelle : 3.134D,750 : 12 = 261D,230.

Calcul de la fiche de paie

Brut	**1.500D,000**
Avantage en nature	150D,000
Total salaire brut	1.650D,000
Retenues sociales 7,75%	127D,875
Salaire net social	1.522D,125
Impôt sur le revenu	261D,230
Salaire net	1.260D,895
Avantage en nature	150D,000
Net à payer	**1.110D,895**

§ 3. Les éléments exclus de l'imposition et de la retenue à la source

On distinguera entre les rentes viagères et pensions non soumises à l'impôt et les éléments et avantages non imposables au titre des traitements et salaires :

A) Rentes viagères et pensions non soumises à l'impôt sur le revenu :

Aux termes de l'article 38 du code de l'IRPP et de l'IS, ne sont pas soumises à l'impôt, et se trouvent par conséquent, non soumises à la retenue à la source :

1) Les rentes viagères et allocations temporaires accordées aux victimes d'accident de travail ou à leurs ayants droit ;

2) Les rentes viagères servies en représentation de dommages et intérêts en vertu d'un jugement pour la réparation d'un préjudice corporel.

3) Les rentes viagères accordées à l'assuré avec jouissance effective d'au moins 10 ans en exécution des contrats d'assurance-vie individuels ou collectifs.

B) Éléments et avantages non imposables au titre des traitements et salaires :

L'article 38 du code de l'IRPP et de l'IS exclut certains éléments de salaires de l'assiette imposable.

Ne sont, de ce fait, pas soumis à l'impôt sur le revenu :

a) L'indemnité de licenciement dite gratification de fin de service : Le licenciement d'un salarié donne lieu généralement à plusieurs types d'indemnités telles que : l'indemnité de préavis, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de gratification de fin de service proprement dite. Seule cette dernière est concernée par l'exonération de l'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la législation du travail ou dans les limites des montants fixés dans le cadre des opérations de licenciement de salariés pour des raisons économiques et approuvées par la commission de contrôle des licenciements ou par l'inspection du travail ou fixées dans le cadre des décisions de la commission d'assainissement et de restructuration des entreprises à participation publique.

Lorsque la gratification de fin de service est déterminée par référence à l'article 22 nouveau du code de travail, elle ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif.

> **Article 22 (nouveau) du code de travail :** Tout travailleur lié par un contrat à durée indéterminée, licencié après l'expiration de la période d'essai, bénéficie, sauf le cas de faute grave, d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.
>
> **Cette gratification ne peut excéder le salaire de trois mois quelle que soit la durée du service effectif**, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières.
>
> La doctrine administrative (BODI - Texte DGI n° 90/35, Note commune n° 30, page 143) considère que lorsque les indemnités de licenciement sont servies globalement, sans distinction entre les différentes sortes d'indemnités, il y a lieu de prendre l'équivalent de **trois mois de salaires comme limite maximale** à considérer comme indemnité de licenciement exonérée ; le reliquat constitue des indemnités imposables. Dans le cas où une convention collective prévoit une durée maximale supérieure à trois mois, **il convient de considérer la durée prévue par la convention collective comme limite maximale** ouvrant droit au bénéfice de l'exonération au titre de la gratification de fin de service.

Lorsqu'elle est fixée dans le cadre des opérations de licenciement de salariés pour des raisons économiques et approuvée par la commission de contrôle des licenciements ou par l'inspection du travail, la gratification de fin de service est dans tous les cas exonérée dans les limites fixées dans le cadre dudit licenciement économique. Il en est de même de la gratification de fin de service fixée dans le cadre des décisions de la commission d'assainissement et de restructuration des entreprises à participation publique.

Indemnité de rupture abusive : Aux termes des articles 23 nouveau, 23 bis et 24 du code de travail, la rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service.

En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant **varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent dans tous les cas le salaire de trois années**. L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciés par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge, de son salaire, de sa situation familiale, de l'impact dudit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait.

Toutefois, dans le cas où il s'avère que le licenciement a eu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effets de celles-ci sur les droits du travailleur.

Il est tenu compte, pour la détermination des dommages-intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.

Les dommages-intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée du fait de l'employeur sont fixés à un montant égal au salaire correspondant à la durée restante du contrat ou au travail restant à accomplir.

Bien qu'elle ait le caractère de dommages-intérêts accordés par la justice en réparation d'un préjudice subi, l'indemnité de rupture abusive est, selon une doctrine administrative qui nous paraît contestable, soumise à l'impôt sur le revenu, et par conséquent, passible de la retenue à la source (Note commune n° 14/2003).

b) Les allocations spéciales destinées à couvrir les frais inhérents à la fonction ou à l'emploi supportés par les salariés dans la mesure où elles sont justifiées ;

La doctrine administrative (notamment BODI - Texte DGI n° 90/07 - Note commune n° 2 ; pages 49 à 65) trace les limites des éléments exclus de l'assiette imposable dans la catégorie des traitements et salaires. Sans une bonne maîtrise de cette doctrine, il semble pratiquement impossible d'agir correctement en matière d'imposition des traitements et salaires et, par voie de conséquence, de retenues à la source sur cette catégorie de revenus.

Ainsi, se trouvent, selon la doctrine administrative, exclus de l'assiette imposable, les éléments suivants servis aux employés et salariés :

(1) L'indemnité de salissure.

(2) L'indemnité de panier ou la nourriture servie au personnel astreint (contraint) à rester sur les lieux du travail durant les heures de repas.

(3) Le logement pour les personnes astreintes à rester sur les lieux du travail même en dehors des heures de service ou son équivalent en indemnité servie en argent.

(4) Le logement fourni par l'employeur du fait de l'isolement du lieu du travail (par nécessité de service).

(5) L'uniforme de travail et le matériel de sécurité (casques, lunettes, gants, etc...).

(6) Les avantages octroyés pour des raisons de protection sanitaire du salarié : Lait, savon etc... ou leur équivalent servi en indemnité en argent.

(7) La prise en charge du téléphone en raison de son utilisation pour les besoins du service.

(8) Les remboursements de frais : Effectués soit sur justifications produites par le salarié telles que factures d'hébergement, de restaurant, de transport... ou sur la base d'un forfait fixé par les textes réglementaires (Décrets, conventions collectives).

(9) Les sommes prélevées sur le fonds social pour servir le financement des tickets restaurant, une cantine et tout autre avantage au personnel.

(10) La fourniture gratuite de publications périodiques.

(11) La gratuité du transport pour les agents actifs des sociétés de transport.

Le bénéfice de l'exonération d'un avantage servi en nature ne peut, bien entendu, se cumuler avec une indemnité au même titre servie en argent. En cas de cumul, la somme d'argent qui se superpose à la prestation en nature est imposable.

c) Les allocations, indemnités et prestations servies sous quelle que forme que ce soit en application de la législation relative à l'assistance, à l'assurance et à la sécurité sociale ;

d) Les traitements, salaires et indemnités servis par les Etats étrangers au profit du personnel détaché auprès du gouvernement Tunisien dans le cadre de la coopération technique.

e) L'indemnité d'expatriation : L'indemnité d'expatriation, émoluments, indemnités et autres avantages reçus par les salariés au titre de leur activité à l'étranger à condition que l'employeur soit domicilié ou établi en Tunisie et que l'activité se rapporte aux :

- études techniques ou économiques ou sociales ou environnementales ou à l'assistance technique,
- travaux de construction, de montage, opérations de maintenance ou activités de surveillance s'y rattachant.

Ainsi, pour être exonérée l'indemnité d'expatriation doit réunir quatre conditions :

(1) Condition liée au salarié : L'exonération s'applique à tout salarié qui exerce son activité à l'étranger pour des séjours prolongés ou de courte durée en tant qu'agent d'un employeur public ou privé, établi ou domicilié en Tunisie.

Pour bénéficier de l'exonération, l'indemnité d'expatriation, émoluments et autres avantages, doivent être payés en contrepartie d'un travail effectivement réalisé à l'étranger.

(2) Condition relative à l'employeur : Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'employeur soit établi ou domicilié en Tunisie, peu importe que la rémunération soit payée en

Tunisie ou à l'étranger, ou qu'elle soit supportée par l'entreprise installée en Tunisie ou par l'un de ses établissements ou filiales établis à l'étranger ou que l'employeur soit une entreprise tunisienne ou même un établissement stable tunisien d'une entreprise étrangère.

(3) Condition relative à l'activité exercée à l'étranger : L'indemnité d'expatriation doit être versée en contrepartie de l'exercice à l'étranger de l'une des activités limitativement énumérées par la loi. Il doit s'agir :

- d'études techniques, économiques, sociales ou environnementales ;
- d'assistance technique, ou
- de travaux de construction, de montage, de surveillance ou de maintenance s'y rattachant.

a- L'activité doit porter sur des études techniques, économiques, sociales ou environnementales

L'étude est par définition un ensemble de travaux qui précèdent et préparent l'exécution d'un projet, d'un ouvrage, faisant l'objet d'un rapport destiné à la personne qui l'a commandée.

Elle suppose de la part de la personne qui la réalise les connaissances requises dont un certain degré de savoir dans le domaine concerné. À titre d'exemple, constituent des études techniques, toute étude préalable à l'implantation d'une usine ; cela va de la rédaction de l'appel d'offres, du cahier des charges à la conception des plans de l'usine.

b- L'activité doit porter sur une assistance technique

L'assistance technique est définie comme étant l'opération qui consiste à communiquer, par une personne, les connaissances usuelles de sa profession à une autre personne. La forme la plus courante de l'assistance technique est la mise à disposition de personnel spécialisé dans un domaine déterminé.

c- L'activité doit porter sur des travaux de construction, de maintenance, de montage ou de surveillance s'y rattachant

L'expression «travaux de construction» doit être entendue au sens large. Elle couvre à titre d'exemple aussi bien la construction de bâtiments que celle de routes, de ponts, de barrages ainsi que les travaux de terrassement et de dragage.

L'exonération s'applique à tous les agents affectés sur les chantiers de construction, de maintenance, de montage ou de surveillance, et ce, quelles que soient leurs attributions, c'est-à-dire le personnel technique et administratif dès lors qu'ils sont employés par l'entreprise chargée de la réalisation du chantier.

L'exonération s'applique même si l'employeur n'est pas le titulaire du chantier sur lequel il a détaché son personnel. Il peut s'agir d'un inspecteur technique qui effectue à l'étranger des missions de montage, de mise en route, d'entretien, de dépannage ou de mise en service du matériel industriel ou pour assurer une formation au personnel local à utiliser ce matériel.

(4) Condition liée aux éléments de la rémunération : L'exonération de l'impôt sur le revenu s'applique à l'indemnité d'expatriation, aux émoluments et autres avantages en nature ou en espèces versés aux salariés au titre de leur activité à l'étranger. Il s'agit notamment :

- des rémunérations supplémentaires versées au salarié du fait de son expatriation sous différentes formes, (indemnité de logement, frais de scolarisation des enfants etc...) ;

- des avantages en nature servis au même titre au salarié tels que les frais de voyage de la Tunisie vers le pays d'accueil, la mise à disposition d'un logement dans le pays d'accueil...

Sont exclues du bénéfice de cette exonération, les rémunérations que percevait l'intéressé avant son départ à l'étranger ainsi que toute autre rémunération ou prime versée à quelque titre que se soit audit agent avant son départ à l'étranger.

La note commune n° 11/98 (texte DGI n° 98/12) fournit les deux exemples suivants pour illustrer l'avantage que représente l'exonération de l'indemnité d'expatriation.

Exemple 1 : Soit une entreprise tunisienne qui a conclu un contrat, avec une entreprise implantée en Guinée, en vertu duquel l'entreprise tunisienne met à la disposition de l'entreprise étrangère un ingénieur pour la réalisation d'une étude technique. L'intéressé bénéficiera des émoluments suivants :

- Salaire brut mensuel avant son détachement à l'étranger	800 D
- Indemnité d'expatriation mensuelle	2000 D
- Revenu annuel	

• salaire annuel (net de cotisations sociales) : (800 D x 12) =	9 600 D
• indemnité d'expatriation exonérée : (2 000 D x 12) =	24 000 D
- Revenu brut global annuel : (24 000 D + 9 600 D) =	33 600 D
- Revenu brut imposable : (33 600 D - 24 000 D) =	9 600 D
- 10% frais professionnels	960 D
- Revenu net global imposable	8 640 D
- Impôt dû	**1 253 D**

Exemple 2 : Soit une entreprise de travaux publics qui a conclu un marché de construction avec une entreprise implantée au Cameroun et qui y a détaché du personnel administratif et technique dont un technicien en maintenance. L'intéressé séjournera à l'étranger durant 8 mois, soit du 1er mars au 31 octobre N, période durant laquelle il percevra la rémunération suivante :

- Salaire brut mensuel avant son détachement à l'étranger	380 D
- Indemnité d'expatriation mensuelle	800 D
- Revenu annuel :	
• Salaire annuel (net de cotisations sociales) : (380 D x 12) =	4 560 D
• Indemnité d'expatriation exonérée : (800 D x 8) =	6 400 D
- Revenu brut global : (4 560 D + 6 400 D) =	10 960 D
- Revenu brut imposable (10 960 D - 6 400 D) =	4 560 D
- 10% frais professionnels	456 D
- Revenu net global imposable	4 104 D
- Impôt dû	**390 D,600**

f) Les cotisations payées par l'employeur dans le cadre des contrats collectifs d'assurance-vie visés par le paragraphe 2 de l'article 39 du code de l'IRPP et de l'IS.

g) Primes accordées par l'employeur en sus de l'indemnité versée par les services de l'emploi au titulaire des contrats SIVP : Les indemnités complémentaires servies par l'entreprise aux stagiaires dans le cadre de contrat SIVP ne sont pas soumises aux prélèvements au titre des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, et en conséquence, ne sont passibles d'aucune retenue à la source.

§ 4. Les déductions de la base soumise à la retenue à la source au titre des traitements, salaires, pensions et rentes viagères

Hormis le cas exceptionnel de la retenue forfaitaire, les déductions de la base soumise à retenue à la source sont de quatre sortes :

- Les déductions au titre des charges sociales obligatoires ;
- Les déductions communes ;
- L'abattement forfaitaire de 10% ou 25% ;
- Les dégrèvements fiscaux au titre des réinvestissements exonérés.

a - Les déductions au titre des charges sociales obligatoires

Aux termes du paragraphe I de l'article 26 du code de l'IRPP et de l'IS, le salaire net catégoriel imposable est déterminé en **déduisant du montant brut les retenues obligatoires** effectuées par l'employeur en vue de la constitution de rentes, de pensions de retraite ou pour la couverture des régimes obligatoires de sécurité sociale.

Selon la doctrine administrative (BODI - Texte DGI n° 90/07, Note commune n° 2 ; pages 49 à 65), **seules les retenues sociales à caractère obligatoire sont admises en déduction.** L'adhésion au régime de l'assurance groupe étant facultative, c'est-à-dire dépendant de la seule volonté de l'assuré, les déductions opérées à ce titre ne sont pas déductibles de l'assiette imposable à l'IRPP et supportent la retenue à la source.

Lorsqu'une telle contribution est obligatoire dans le cas spécifique de l'entreprise, elle devient déductible de l'assiette imposable à l'IRPP. En effet, selon une prise de position (1450) de l'année 2000, la cotisation des salariés des compagnies d'assurance à l'assurance groupe étant obligatoire en

vertu de la convention collective régissant le secteur, elle est en conséquence déductible de l'assiette soumise à la retenue à la source au titre de l'IR.

Toutefois, le nouveau régime légal de l'assurance groupe (institué par l'article 41 nouveau de la loi n° 60-30 du 14 décembre 1960 et le décret n° 97-1645 du 25 août 1997) qui permet de réduire les cotisations patronales à la CNSS de 2 points suppose qu'il soit appliqué de façon générale et obligatoire. Dans ce cas, les retenues au titre de l'assurance groupe comme dans tous les cas où cette retenue est à la fois obligatoire et généralisée à tout le personnel de l'entreprise sont, à notre avis, déductibles de l'assiette imposable à l'IRPP et non prises en compte pour le calcul des retenues à la source. Néanmoins, les conditions qui semblent trop exigeantes pour le bénéfice de la réduction de 2 points des cotisations patronales risquent de limiter le nombre des entreprises qui useront de ce régime.

Les déductions obligatoires à la charge des employés au titre des régimes **de base** de cotisation sociale s'établissent à ce jour comme suit :

	+ 5%	au titre du régime général de la sécurité sociale ;
	+ 2,75%	au titre du régime des pensions à la retraite
Soit au total :	7,75%	du salaire cotisable.

Il existe aussi un régime légal de retraite complémentaire pour les cadres portant sur la partie de la rémunération qui dépasse 6 fois le SMIG (soit 1,5% à la charge de l'employé).

b - Les déductions communes

Aux termes du paragraphe III de l'article 53 du code de l'IRPP et de l'IS, la déduction visée au paragraphe III de l'article 40 dudit code (déduction pour enfant poursuivant des études supérieures et déduction pour enfant infirme) et la déduction visée au paragraphe IV de l'article 40 dudit code (déduction pour parent à charge) ne sont pas prises en compte pour la détermination de la base soumise à la retenue à la source bien qu'elles soient prises en compte pour la liquidation finale de l'impôt.

Il s'ensuit que seules les déductions au titre de chef de famille (soit 150 D) et celle au titre des enfants à charge selon le barème de base (soit 90 dinars pour le premier, 75 dinars pour le second, 60 dinars pour le troisième et 45 dinars pour le quatrième et à la condition qu'ils soient âgés de moins de 20 ans à la date du 1er janvier de l'année qui suit l'année où est opérée la retenue à la source), les primes d'assurance-vie et les remboursements en principal et intérêts des prêts universitaires sont prises en compte pour la détermination de la base de calcul de la retenue à la source.

Du point de vue fiscal, est considéré chef de famille :

- L'époux ;
- Le divorcé ou la divorcée qui a la garde des enfants ;
- Le veuf ou la veuve même sans enfants à charge ;
- L'adoptant ou l'adoptante.

Cependant, l'épouse a la qualité de chef de famille dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'elle justifie que le mari ne dispose d'aucune source de revenu durant l'année de réalisation du revenu. Tel est le cas d'une femme qui dispose d'un revenu et dont le mari, poursuivant des études, ne dispose d'aucun revenu propre.
- Lorsque remariée, elle a la garde d'enfants issus d'un précédent mariage.

Compte tenu de ce qui précède, n'est pas considéré comme chef de famille et ne bénéficie d'aucune déduction :

- Le célibataire ou la célibataire ;
- Le divorcé ou la divorcée qui n'a pas la garde des enfants ;
- La femme durant le mariage (sauf si elle dispose d'un revenu alors que son mari ne dispose d'aucun revenu) ;
- L'époux qui ne dispose pas d'une source de revenu. Dans ce cas, l'épouse acquiert la qualité de chef de famille au cas où elle réalise des revenus.

Prime pour assurance-vie : La doctrine administrative (note commune n° 18/2002) précise que la déduction des primes payées dans le cadre des contrats d'assurance-vie individuels ou collectifs peut être opérée au niveau de l'assiette de la retenue à la source.

Cette déduction aura lieu sur présentation par le souscripteur au contrat d'assurance-vie d'une attestation justifiant le versement des primes d'assurance-vie.

Fractions remboursées en principal et intérêts des prêts universitaires :

Les remboursements en principal et intérêts des échéances sur prêts universitaires sont pris en compte parmi les déductions communes pour la détermination de l'assiette imposable à l'impôt sur le revenu. Lorsque la personne qui verse ces remboursements occupe une fonction salariée, les montants remboursés en principal et intérêts sont pris en compte par l'employeur en déduction de la base de la retenue à la source sur production des justifications nécessaires.

Date d'effet de la déduction : Pour déterminer la date de prise en considération des différentes déductions, la doctrine administrative distingue entre le régime applicable à la retenue à la source et le régime applicable à la déclaration annuelle des revenus :

- Pour la retenue à la source, il convient de considérer **la situation familiale du salarié à la date où la retenue est opérée sans effet rétroactif** dans le cas d'une paie non informatisée et avec refonte des calculs des retenues annuelles dans le cas d'une paie informatisée.

- Lors du dépôt de la déclaration annuelle, il convient de considérer **la situation familiale du salarié à la date du 1er janvier de l'année de dépôt de la déclaration.**

c - L'abattement forfaitaire de 10% ou 25%

L'abattement forfaitaire diffère selon qu'il s'agit de salaire ou de pension de retraite :

(1) Le montant imposable au titre des traitements et salaires est déterminé en déduisant du montant net de retenues sociales obligatoires un abattement forfaitaire fixé à 10% représentant les frais professionnels du salarié.

(2) Quant aux pensions et rentes viagères telles que les pensions de retraite, elles bénéficient pour leur imposition, d'un abattement de 25% de leur montant brut.

d - Abattement complémentaire pour les salariés payés au SMIG

Les salariés rémunérés au SMIG et les salariés payés au SMAG bénéficient d'un abattement supplémentaire de 500 dinars.
Compte tenu du fait que le barème ne tient compte de cet abattement, il convient de procéder à la liquidation de la retenue à la source, pour les paies régulières, selon les modalités de la paie informatisée.

e - Les dégrèvements fiscaux au titre des réinvestissements exonérés

Lorsqu'un salarié produit les justifications qu'il a réalisé un réinvestissement ouvrant droit au dégrèvement fiscal, ce dégrèvement est pris en compte, à la date de la communication des justificatifs à l'employeur, pour le calcul des retenues à la source.

Selon la doctrine administrative, seuls les réinvestissements réalisés par les salariés au cours de l'année de réalisation du revenu sont déductibles de ce revenu. Les salariés ne bénéficient donc pas, selon cette doctrine, de la tolérance qui consiste à admettre en déduction du revenu, les réinvestissements réalisés jusqu'à la date limite de dépôt de déclaration (Note commune n° 5 du 13 Janvier 1988, page 2).

Remarque : Les dons versés au FNS 26-26, au FNE 21-21 et au fonds de soutien, d'entretien et de maintenance des établissements scolaires sont déductibles du revenu imposable après abattement de 10% pour frais professionnels et avant déduction des dégrèvements fiscaux au titre du réinvestissement. Néanmoins, cette déduction n'est pas prise en compte lors des calculs des retenues à la source sur salaires à opérer par l'employeur. Elle est, en revanche, prise en compte dans le cadre de la déclaration annuelle des revenus déposée par le salarié.

Section 2. Les modalités de calcul de la retenue à la source

Il existe trois modalités de calcul de la retenue à la source :

- Les retenues à la source effectuées par les entreprises dont la paie est non informatisée ;
- Les retenues à la source effectuées par les entreprises dont la paie est informatisée ;
- Les retenues à la source forfaitaires.

Néanmoins, on dénombre quatre situations pour lesquelles la retenue est liquidée selon les mêmes modalités, que la paie soit informatisée ou non informatisée :

1. Lorsque le salaire est supérieur à 1.200 dinars par mois (toutefois, les rétributions provisoires ou accidentelles sont soumises à la retenue à la source selon les taux applicables à la paie manuelle) ;

2. En cas de prise en charge de l'impôt par l'employeur ;

3. En cas de réinvestissements exonérés ;

4. Le cas des rémunérations occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par une personne autre que l'employeur principal.

Sous-section 1. Les entreprises dont la paie est non informatisée

(BODI - Texte DGI n° 90/07, Note commune n° 2 ; pages 49 à 65)

Aux termes du paragraphe II de l'article 53 du code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés, tout employeur non informatisé est tenu d'effectuer les retenues à la source sur les paiements mensuels selon un barème élaboré par l'administration pour les rémunérations mensuelles brutes fiscales allant de 138,900 à 1.200 dinars par mois.

Ce barème tient compte :

- de la déduction de 10% au titre des frais professionnels ;
- des déductions pour situation de famille ;
- des abattements pour enfants à charge.

Ainsi donc, les employeurs n'auront à effectuer aucune déduction à ce titre.

§ 1. Modalités de retenue à la source sur les paies régulières

On entend par paies régulières celles qui sont constituées par le salaire ou le traitement et les indemnités qui y sont incorporées et servies sur une base mensuelle, de quinzaine, décadaire ou hebdomadaire.

(1) Paies mensuelles

Le barème de retenue à la source indique le montant des retenues à effectuer, au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, uniquement sur les paiements mensuels bruts taxables.

Pour utiliser le barème, on cherchera à la page convenable :

- la ligne sur laquelle figure le salaire mensuel taxable **arrondi à la centaine de millimes supérieure** ;
- la colonne correspondante à la situation et charges de famille du salarié (chef de famille ou non ; nombre d'enfants à charge).

Le montant de la retenue à la source se lira à l'intersection de cette ligne et de cette colonne.

Exemple : Soit un contribuable marié ayant 2 enfants à charge qui perçoit un salaire brut fiscal mensuel taxable de 250 D.

La retenue à opérer dans ce cas se trouve indiquée à l'intersection de la ligne «250 D», (traitement mensuel) et la colonne «chef de famille 2 enfants», elle est de 11D,063.

(2) Paiements par quinzaine

La retenue dans ce cas correspond à la moitié de l'impôt résultant du barème qui correspond à deux payements de quinzaine.

Dans l'exemple précité, la retenue correspondant à une quinzaine est égale à :

(11D,063) : 2 = 5D,531.

(3) Paiements décadaires

La retenue à effectuer est égale au tiers de l'impôt afférent au paiement mensuel correspondant à trois paiements décadaires.

En se référant toujours au même exemple, la retenue correspondant à une décade est égale à :
(11D,063) : 3 = 3D,687.

(4) Paiements hebdomadaires

La retenue à effectuer est égale au quart de l'impôt afférent au paiement mensuel correspondant à quatre paiements hebdomadaires.

Si on se réfère au même exemple, la retenue à opérer au titre de la semaine est égale à : (11D,063) : 4 = 2D,765.

(5) Retenue à l'occasion d'entrée en service ou de cessation

Dans cette situation, le salaire servi est étendu au mois et la retenue au prorata du nombre de jours de service dans le mois.

Exemple : Soit un célibataire qui commence son activité en tant que salarié le 16 juin N, il perçoit au titre de cette période du mois un salaire de 230D,000. Le salaire converti au mois est de 460D.000 et la retenue à la source mensuelle correspondante est de 43D,350.

La retenue à opérer sur les 230 Dinars s'élève à : (43D,350 x 15) : 30 = 21D,675.

La retenue au titre des mois suivants doit être effectuée sur la base d'un traitement mensuel de 460D,000 soit une retenue mensuelle de 43D,350.

(6) Retenue à la source sur rémunération servie au personnel temporaire

(BODI - Texte DGI n° 91/05, Note commune n° 4 ; pages 31 et 32)

Dans le cas où un employé est engagé pour une période inférieure à l'année (par exemple 3 mois), l'impôt à retenir à la source est obtenu par application directe du barème de retenue à la source manuelle sur la base du salaire brut mensuel. Il n'est donc pas tenu compte du fait que l'employé ne travaillera au sein de l'entreprise que pendant une fraction de l'année.

(7) Retenue à la source pour les contribuables dont le salaire mensuel dépasse 1200D,000

Le barème s'arrêtant à un salaire mensuel brut de 1200D,000, il y a lieu, pour les contribuables dont le salaire dépasse cette limite, de procéder à la liquidation réelle de la retenue à la source en suivant la démarche suivante : Le calcul de l'impôt annuel s'effectue en tenant compte de toutes les déductions (admises pour le calcul des retenues à la source) auxquelles a droit le salarié et en appliquant le barème prévu par l'article 44 du code de l'IRPP et de l'IS.

Exemple : Soit un contribuable marié ayant 4 enfants à charge et dont le traitement mensuel brut imposable ramené à l'année s'élève à 36.000D,000.

Calcul de la base imposable :

Salaire annuel (brut fiscal)	36.000D,000
Déductions :	
a) 10% frais professionnels	3.600D,000
b) situation et charges de famille	420D,000
- marié : 150D,000	
- 4 enfants : 270D,000	
Revenu net imposable	31.980D,000
(20.000D x 20,12% = 4.024D)	
(11.980D x 30% = 3.594D)	
Impôt annuel dû :	7.618D,000
Retenue mensuelle à opérer : 7.618D,000 : 12 =	634D,833

(8) Rétributions occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par le même employeur non informatisé

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe II de l'article 53 du code de l'IRPP et de l'IS, toutes rétributions occasionnelles ou accidentelles servies en sus du traitement et des indemnités régulières par le même employeur sont soumises à la retenue à la source.

Constituent notamment des rétributions provisoires ou accidentelles, **les primes de rendement, de productivité, les primes servies en fin d'année** (13ème mois, 14ème mois etc...), **les rappels faisant suite à des promotions** et d'une manière générale toute rémunération qui ne fait pas partie de la paie régulière du salarié.

La retenue à la source sur ces rétributions doit être effectuée sur leur montant net en fonction du traitement annuel imposable à l'impôt sur le revenu conformément au barème suivant :

Revenu net	Taux
de 1.500,001 à 2.000,000 Dinars	10%
de 2.000,001 à 5.000,000 Dinars	15%
au delà de 5.000,000 Dinars	20%

Exemple : Soit un salarié marié avec 2 enfants à charge qui dispose d'un salaire annuel brut imposable de 4.500 D et d'une rétribution occasionnelle brute imposable de 600 D accordée par le même employeur. Pour l'application du taux effectif à l'indemnité, il y a lieu de tenir compte du traitement annuel net de frais professionnels et des déductions au titre de la situation et des charges de famille, majoré de la rétribution occasionnelle nette de frais professionnels.

Calcul de la retenue d'impôt :

Traitement brut fiscal	4.500D,000
Déductions :	
- 10% frais professionnels	450D,000
- situation et charges de famille	315D,000
- marié : 150D,000	
- 2 enfants à charge : 165D,000	
- traitement net	3.735D,000
- rétribution occasionnelle brute	600D,000
- déduction pour frais professionnels (10%)	60D,000
- rétribution nette	540D,000
Total revenu net : 3.735D,000 + 540D,000 =	4.275D,000

Le revenu annuel net de l'intéressé se situe entre 2.000D,001 et 5.000D,000, le taux effectif applicable à la rétribution occasionnelle est de 15%.

La retenue à opérer sur cette rétribution est égale à :

600,000 - 60,000 = 540D,000.

540D,000 x 15% = 81D,000.

Toutefois, lorsque le revenu annuel net augmenté de la rétribution provisoire nette ne dépasse pas 1.500 D, cette rétribution n'est pas soumise à la retenue.

Exemple : Soit un salarié célibataire disposant d'un revenu annuel brut de 1.500D,000 et qui a perçu une indemnité occasionnelle brute de 100D,000.

- traitement brut fiscal	1.500D,000
- à déduire frais professionnels (10%)	150D,000
- traitement net	1.350D,000
- indemnité occasionnelle brute	100D,000
- à déduire frais professionnels (10%)	10D,000
- indemnité nette	90D,000

Total revenu net : 1.350D,000 + 90D,000 = 1.440D,000. Dans ce cas, le revenu annuel net y compris l'indemnité occasionnelle étant inférieur à 1.500D,000, cette indemnité ne doit pas faire l'objet de retenue.

§ 2. Retenue sur rémunérations occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par une personne autre que l'employeur principal (article 61 de la loi n° 2000-98 du 25 décembre 2000)

Les rémunérations occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par une personne autre que l'employeur principal sont soumises à une retenue à la source au taux de 15%.

Ladite retenue est liquidée au taux de 15% sur la base du montant brut des rémunérations servies sans aucune déduction à quelque titre que ce soit.

Exemple : Soit un célibataire qui perçoit un salaire de 460 D par mois et une rémunération occasionnelle servie par un autre employeur de 1000 D.

- Retenue à la source sur salaire (460 D) déterminée selon un barème établi par l'administration : 43,350 / mois.
- Retenue à la source au titre des rémunérations occasionnelles : 1000 x 15% = 150 D.

§ 3. Modalités pratiques de calcul de la retenue à la source pour les contribuables qui réinvestissent tout ou partie de leurs salaires

Les aménagements fiscaux en faveur des souscripteurs au titre des participations dans les sociétés éligibles aux avantages fiscaux autorisent les employeurs et les organismes de sécurité sociale à ne pas retenir à la source l'impôt dû sur la partie du salaire ou de la pension de retraite réinvestie.

La prise en compte d'un réinvestissement exonéré a pour effet de sortir du barème mensuel de retenue à la source pour procéder à la détermination des impôts dus sur la base d'un calcul annuel.

Exemple : Soit un salarié, marié, sans enfants à charge, disposant d'un revenu brut annuel de 8.000 D qui souscrit au cours du mois de juin N au capital d'une société manufacturière partiellement exportatrice pour un montant de 3.000D,000 éligible au dégrèvement de 35% du revenu imposable avec minimum d'impôt.

Calcul de l'impôt

a) sans tenir compte du revenu réinvesti

Traitement annuel brut fiscal	8.000D,000
déductions pour frais professionnels	- 800D,000
déduction pour chef de famille	- 150D,000
assiette de l'impôt sur le revenu	7.050D,000
Impôt sur le revenu dû	
0D,001 à 1.500D,000 =	0
1.500D,001 à 5.000D,000 (15%)	525D,000
le reste : 2.050D,000 (20%)	410D,000
- total impôt annuel sur le revenu	935D,000

soit une retenue mensuelle de 935D,000 : 12 = 77D,917 (ce qui correspond à la retenue manuelle au titre d'un salaire mensuel brut fiscal de 666,600 dinars).

Les retenues déjà opérées s'élèvent donc à 77D,917 x 5 = 389D,585.

b) en tenant compte du réinvestissement

- assiette de l'impôt	7.050D,000
- déduction pour réinvestissement exonéré :	
(7.050D,000 x 35%) = 2.467D,500 < à 3.000D,000 on retient donc :	2.467D,500
- revenu net imposable =	4.582D,500
arrondi au dinar supérieur :	4.583D,000
- impôt sur le revenu dû (3.083 D x 15%)	462D,450
à comparer avec le minimum d'impôt qui s'élève dans cet exemple à :	561D,000
(soit 935,000 x 60%)	
- Montant de l'impôt à retenir	561D,000
- à déduire les retenues déjà opérées	- 389D,585
- reste dû	171D,415

Cette retenue sera répartie sur le nombre des mois restants soit :

171D,415 : 7 = 24D,488 par mois.

§ 4. Incidence de la date de prise en compte des déductions pour charges de famille sur les modalités de calcul des retenues à la source

(BODI - Texte DGI n° 90/23, Note commune n° 18 ; pages 113 à 115)

Les employeurs dont la paie n'est pas informatisée doivent suivre l'évolution chronologique des déductions pour situation et charges de famille et opérer les retenues à la source, selon la situation de l'employé, à la date de la retenue selon le barème manuel établi par l'administration fiscale.

Exemple : Soit un salarié ayant un revenu annuel brut imposable après déduction des prélèvements pour la sécurité sociale de 4500 dinars.

À la date du 1er janvier N ce salarié est célibataire.

Il se marie le 5 février N. Le 15 novembre N, il a son premier enfant.

Dans ce cas, le calcul de la retenue à la source selon le barème manuel doit s'effectuer comme suit :

a) Pour le mois de janvier N

Il y a lieu de diviser par douze, dans une première étape, le revenu annuel brut imposable soit : (4.500 D) : 12 = 375D

Lire à l'intersection de la colonne «traitement mensuel» (375 D) et de la ligne «contribuable non chef de famille», soit une retenue mensuelle égale à 31,875 D.

b) Du 1er février au 31 octobre N

Lire à l'intersection de la colonne «traitement mensuel» (375 D) et de la ligne «chef de famille sans enfants», soit une retenue mensuelle égale à 30,000 D.

Cette retenue couvrira la période de neuf mois (de février à octobre) soit au total :

30,000 D x 9 = 270 D.

c) Du 1er novembre au 31 décembre N

Lire à l'intersection de la colonne «traitement mensuel» (375 D) et de la ligne «chef de famille ; 1 enfant à charge», soit une retenue mensuelle égale à : 28,875 D pour chacun des mois restants.

Sous-section 2. Les entreprises dont la paie est informatisée

§ 1. Modalités de la retenue à la source sur les paies régulières

On entend par paies régulières, les traitements ou salaires mensuels réguliers et les indemnités qui y sont incorporées majorés de la valeur des avantages en nature qui constituent un complément de revenu imposable (voitures de fonction, logements, bons d'essence...).

Dans ce cas, l'impôt sur le revenu mensuel objet de la retenue à la source est égal au quotient de l'impôt sur le revenu annuel déterminé par application du barème de l'impôt sur le revenu par rapport au nombre de paies.

Les modalités de détermination de la retenue se feront selon les procédés suivants :

a) il ne sera pas tenu compte au niveau de la retenue à la source des déductions au titre des enfants poursuivant des études supérieures sans bénéfice de bourse, des parents fiscalement à la charge du contribuable, des enfants infirmes et des dons versés au FNS 26-26, au FNE 21-21 et au fonds de soutien d'entretien et de maintenance des établissements scolaires ;

b) le montant du salaire brut fiscal, de la pension ou de la rente à considérer pour la détermination de la retenue mensuelle est celui mensuel étendu à l'année, diminué des frais professionnels fixés forfaitairement à 10% pour les salariés en activité et d'un abattement de 25% pour les retraités et les pensionnés et des déductions pour situation et charges de famille.

Dans ce cas, la retenue à la source mensuelle est égale à 1/12 de l'impôt annuel déterminé par référence au barème de l'impôt sur le revenu prévu par l'article 44 du code de l'IRPP et de l'IS.

Exemple : Soit un salarié ayant 2 enfants à charge et dont le salaire brut imposable du mois de janvier N s'élève à 200,000 D.

Liquidation de l'impôt sur le revenu :

- salaire annuel : 200D,000 x 12	2.400D,000
- déduction pour frais professionnels (10%)	- 240D,000
- déductions pour situation et charges de famille :	- 315D,000
• contribuable marié : 150D,000	
• 2 enfants à charge : 165D,000	
Revenu annuel net imposable	1.845D,000
- impôt sur le revenu dû :	
0,001 à 1.500D,000 : 0	
345D,000 x 15% 51D,750	
- retenue mensuelle : (51D,750) : 12	4D,312

On suppose que l'intéressé bénéficie d'une augmentation de salaire brut fiscal de 20,000D à compter du mois d'avril N.

Dans ce cas, le salaire brut fiscal annuel sera donc de : 2.400D,000 + (20D,000 x 9) = 2.580D,000.

La nouvelle liquidation de l'impôt sur le revenu et de la retenue à la source correspondante s'effectue comme suit :

- revenu annuel brut fiscal	2.580D,000
- déduction pour frais professionnels (10%)	- 258D,000
- déductions pour situation et charges de famille :	- 315D,000
• contribuable marié :	150D,000
• 2 enfants à charge :	165D,000
Revenu annuel net imposable	2.007D,000
- impôt sur le revenu dû :	
0,001 à 1.500D,000 0	
507D,000 x 15% 76D,050	
- retenues opérées au titre des mois de janvier, février et mars : 4,312 D x 3	12D,936
- retenue mensuelle pendant les 9 mois restants	63D,114
- retenue mensuelle : (63D,114) : 9 =	7D,012

Cas particulier des rémunérations servies au personnel occasionnel : Pour les employeurs informatisés, l'impôt à retenir à la source sur le salaire brut mensuel d'un employé engagé pour une période inférieure à l'année (par exemple 3 mois) est égal par mois à 1/12 de l'impôt sur le revenu calculé sur la base du salaire brut mensuel étendu à l'année sans tenir compte du fait que l'employé ne sera occupé par l'entreprise que pendant une fraction de l'année.

Exemple : Prenons l'exemple d'un employé célibataire qui a exercé en N pendant 3 mois à titre d'occasionnel moyennant un salaire brut mensuel taxable de 350,080 D.

L'impôt sur le revenu mensuel, objet de la retenue à la source, est égal au quotient de l'impôt sur le revenu annuel déterminé par application du barème de l'impôt sur le revenu par le nombre de paies.

- salaire annuel brut taxable :

350D,080 x 12 =	4.200D,960
- 10% frais professionnels	420D,096
- salaire annuel net taxable	3.780D,864
- arrondi au dinar supérieur	3.781D,000
- calcul de l'IR	
0 à 1.500 D 0	
2.281D,000 x 15% 342D,150	

- la retenue mensuelle est égale à : 342D,150 : 12 =	28,512

§ 2. Calcul de la retenue sur les rétributions provisoires ou accidentelles servies en sus du traitement et des indemnités réguliers par le même employeur

Les paies supplémentaires ainsi que les rétributions provisoires ou accidentelles sont soumises à la retenue à la source.

Constituent notamment des paies supplémentaires ou des rétributions provisoires ou accidentelles, les primes de rendement, **les primes de productivité, les primes servies en fin d'année sous forme de paies mensuelles** (13ème, 14ème mois...).

La retenue à la source sur ces paies est constituée par la différence entre l'impôt annuel calculé sur la base du revenu annuel majoré de ces paies ou indemnités et l'impôt sur le revenu annuel déterminé sans tenir compte de ces paies ou indemnités.

Exemple : Soit un salarié ayant 2 enfants à charge et dont le brut imposable du mois de janvier N s'élève à 200 D. L'intéressé a bénéficié d'une augmentation mensuelle de salaire brut fiscal de 20D,000 à compter du mois d'avril N.

On suppose en outre que l'intéressé bénéficie en décembre d'une indemnité de productivité de 100D,000.

Liquidation de l'impôt annuel en tenant compte de l'indemnité :

- salaire annuel y compris l'augmentation obtenue en cours d'année		2.580D,000
- indemnité de productivité :		100D,000
revenu annuel brut		2.680D,000
- déduction pour frais professionnels (10%)		- 268D,000
- déductions pour situation et charges de famille :		- 315D,000
• contribuable marié : 150D,000		
• 2 enfants à charge : 165D,000		
Revenu annuel net imposable		2.097D,000
- impôt sur le revenu dû :		
0,001 à 1.500D,000	0	
597D,000 x 15%	89D,550	

Liquidation de l'impôt annuel sans tenir compte de l'indemnité

- salaire annuel :		2.580D,000
- déduction pour frais professionnels (10%)		- 258D,000
- déductions pour situation et charges de famille :		- 315D,000
• contribuable marié : 150D,000		
• 2 enfants à charge : 165D,000		
salaire annuel net		2.007D,000
- impôt sur le revenu dû :		
0,001 à 1.500D,000	0	
507D,000 x 15%	76D,050	

La différence entre 89D,550 et 76D,050 soit 13D,500 constitue la retenue à la source à opérer au titre de l'indemnité.

Toutefois, lorsque le revenu annuel net de l'intéressé majoré de la paie supplémentaire nette ou de l'indemnité occasionnelle nette n'excède pas 1.500D,000 la paie supplémentaire ou l'indemnité n'est pas soumise à la retenue.

§ 3. Retenue sur rémunérations occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par une personne autre que l'employeur principal (article 61 de la loi n° 2000-98 du 25 décembre 2000).

Les rémunérations occasionnelles ou accidentelles servies aux salariés par une personne autre que l'employeur principal sont soumises à une retenue à la source au taux de 15%.

Ladite retenue est liquidée au taux de 15% sur la base du montant brut des rémunérations servies sans aucune déduction à quelque titre que ce soit.

Exemple 1 : Soit un salarié marié et ayant 2 enfants à charge qui a réalisé au titre de l'exercice N les rémunérations suivantes :

- salaire annuel brut : 15.000 D
- rémunération occasionnelle servie par une personne autre que l'employeur principal : 1.000 D

(i) Retenue à la source sur salaire :

Salaire annuel		15.000 D
Déduction pour frais professionnels		1.500 D
Déduction pour situation et charges de famille		315 D
• marié	150 D	
• 2 enfants à charge	165 D	
Salaire annuel net		13.185 D
IR dû		
• 10.000 x 15,25%		1.525 D
• 3.185 x 25%		796,250 D
Total impôt annuel sur le revenu		2.321,250 D

Retenue à la source mensuelle : 2.321,250 D / 12 = 193,438 D

(ii) Retenue à la source au titre de la rémunération occasionnelle : 1.000 D x 15% = 150 D.

§ 4. Modalités pratiques de calcul de la retenue à la source pour les contribuables qui réinvestissent tout ou partie de leurs salaires

Les modalités de prise en compte par l'employeur d'un dégrèvement fiscal au profit du salarié dans le cadre d'un système informatisé sont les mêmes que celles suivies dans le cadre d'un système manuel.

Exemple : Soit un salarié célibataire qui dispose d'un salaire annuel imposable de 22.222,222 dinars en N.

Calculons l'incidence de la prise en compte d'un réinvestissement exonéré de 12.000D déductible à 100% avec minimum d'impôt dans l'hypothèse où le dégrèvement est réalisé en février N et dans le cas où il est réalisé en octobre N.

• Calcul des impôts dus et retenues à la source avant dégrèvement :

Salaire brut fiscal	22.222D,222
Abattement de 10%	2.222D,222
Salaire net imposable	20.000D,000
Impôt dû	4.024D,000
Soit une retenue mensuelle de	335D,333

• Hypothèse de la prise en compte du dégrèvement en février N :

Salaire net imposable	20.000D,000
Réinvestissement exonéré (déductible à 100%)	- 12.000D,000
Assiette imposable	8.000D,000
Impôt dû	1.125D,000
Minimum d'impôt soit 4.024D x 60% =	2.414D,400

Le minimum d'impôt étant supérieur à l'impôt dû, il convient de retenir le minimum d'impôt.

Calcul des retenues à la source à effectuer après la prise en compte du dégrèvement fiscal :

Impôt annuel dû	2.414D,400
Retenue effectuée depuis le début de l'année	335D,333
Reliquat à retenir à la source jusqu'à la fin de l'année	2.079D,067

Soit une retenue mensuelle à opérer à partir du mois de février N de :

2.079D,067 : 11 = 189D,006

• Hypothèse de la prise en compte du réinvestissement en octobre N :

Minimum d'impôt annuel dû	2.414D,400
Retenue effectuée jusqu'au 30/09/N : 335D,333 x 9 =	3.017D,997
Trop perçu (remboursable sur demande)	603 D,597

Conclusion : Il convient de surseoir à toute retenue à la source à compter du mois d'octobre N.

§ 5. Incidence de la date de prise en compte des déductions pour charges de famille sur les modalités de calcul des retenues à la source

(BODI - Texte DGI n° 90/23, Note commune n° 18 ; pages 113 à 115)

Contrairement à la retenue à la source dans le système manuel, toute modification au titre des déductions pour charges de famille du contribuable sera prise en compte et aura une incidence sur le reliquat de retenue à la source à effectuer jusqu'à la fin de l'année civile.

Exemple : Soit un salarié ayant un revenu annuel brut imposable, après déduction des prélèvements pour sécurité sociale, s'élevant à 4.500 D.

À la date du 1er janvier N, ce salarié était célibataire.

Supposons qu'il se soit marié le 1er février N et qu'il ait eu un enfant le 15 novembre de la même année.

Dans ce cas, l'employeur doit effectuer la retenue à la source de la manière suivante :

a) Pour le mois de janvier N

Revenu brut imposable	4.500,000 D
Déduction pour frais professionnels (10%)	450,000 D
Revenu net imposable	4.050,000 D
0 à 1.500 D	0,000 D
(1.500 D à 4.050 D) = 2.550 D x 15% =	382,500 D
Soit une retenue mensuelle égale à : (382,500 D) : 12 =	31,875 D

b) Du 1er février au 31 octobre N

Durant cette période de neuf mois, l'intéressé est marié, mais il n'a pas encore d'enfants à charge. La liquidation s'opère comme suit :

Revenu brut imposable	4.500,000 D
Déduction pour frais professionnels (10%)	450,000 D
Revenu avant déductions communes	4.050,000 D
Déduction pour chef de famille	- 150,000 D
Revenu net imposable	3.900,000 D

0 à 1.500 D	0,000 D
(1.500 D à 3.900 D) = 2.400 D x 15% =	360,000 D

À ce stade, il y a lieu de déduire la retenue relative au mois de janvier et de diviser le reliquat par les onze mois restants, soit :

(360 D - 31,875 D) : 11 = (328,125 D) : 11 = 29,829 D

Ainsi, la retenue que l'employeur est tenu d'opérer durant la période allant du mois de février jusqu'au mois d'octobre doit être égale à : 29,829 D x 9 = 268,461 D.

c) Du 1er novembre au 31 décembre N

Étant donné que la déduction doit être prise en considération au moment de la retenue à la source, l'employeur doit tenir compte de la déduction pour l'enfant né le 15 novembre. Ainsi, et tant que la retenue n'a pas été encore effectuée, toute déduction engendrée par un événement quelconque doit être prise en considération durant le mois au cours duquel cet événement a lieu.

Dans le cas d'espèce, la retenue s'effectue comme suit :

Revenu brut imposable	4.500,000 D
Déduction pour frais professionnels (10%)	- 450,000 D
Revenu avant déductions communes	4.050,000 D
Déduction pour chef de famille	- 150,000 D
Déduction pour 1 enfant à charge	- 90,000 D
Revenu net imposable	3.810,000 D
0 à 1.500 D	0,000 D
(1.500 D à 3.810 D) = 2.310 D x 15% =	346,500 D

À ce niveau, il y a lieu de déduire le montant des retenues déjà effectuées et diviser le reliquat sur le nombre de mois restants (novembre et décembre) soit :

346,500 D - 31,875 D - 268,461 D =	46,164 D
Retenue mensuelle = (46,164 D) : 2 =	23,082 D

En procédant de cette manière, la retenue annuelle globale sera de :

31,875 D + 268,461 D + 46,164 D =	346,500 D

Il est à remarquer qu'au cours de l'année N, la situation de ce salarié qui sera prise en considération lors du dépôt de sa déclaration durant la période allant jusqu'au 5 décembre N+1 sera celle du 1er janvier de l'année N+1, à savoir marié avec un enfant à charge.

Sous-section 3. Les retenues à la source forfaitaires

La législation sur les avantages fiscaux soumet à une retenue à la source forfaitaire de 20% de leur rémunération brute les personnes régulièrement employées dans les entreprises suivantes :

- Les organismes financiers et bancaires travaillant essentiellement avec les non résidents ;
- Les entreprises de recherche et de production des hydrocarbures liquides et gazeux ;
- Les entreprises totalement exportatrices régies par le code d'incitations aux investissements ;
- Les entreprises établies dans les parcs d'activités économiques.

§ 1. Les employés étrangers des organismes financiers et bancaires travaillant essentiellement avec les non résidents

Aux termes des articles 19 et 21 de la loi n° 85-108 du 6 décembre 1985 portant encouragement d'organismes financiers et bancaires travaillant essentiellement avec les non résidents, lesdits organismes non résidents peuvent recruter librement le personnel d'encadrement de nationalité étrangère ; notification de ce recrutement devant être faite au ministère du travail et à la banque centrale de Tunisie.

Ce personnel bénéficie de l'exonération de l'impôt sur le revenu dû à raison des traitements et salaires qui lui sont versés par l'organisme non-résident dont il relève quel que soit le lieu du

versement. Il est soumis en contrepartie à une contribution fiscale forfaitaire fixée à 20% du montant total de sa rémunération brute.

Contrairement au régime de la contribution forfaitaire de 20% applicable au personnel étranger des entreprises totalement exportatrices, rien dans le texte de la loi applicable aux organismes financiers travaillant essentiellement avec les non-résidents ne permet de considérer qu'il s'agit d'un régime optionnel.

§ 2. Les employés étrangers des entreprises de recherche et de production des hydrocarbures liquides et gazeux

Aux termes de l'article 125 de la loi n° 99-93 du 17 août 1999 portant promulgation du code des hydrocarbures, le personnel de nationalité étrangère, ayant la qualité de non résident avant son recrutement ou son détachement en Tunisie et affecté aux activités de prospection, de recherche et d'exploitation peut bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, au titre des traitements et salaires qui lui sont versés. Il est soumis en contrepartie, à une contribution fiscale forfaitaire fixée à 20% du montant brut de sa rémunération, y compris la valeur des avantages en nature.

Le bénéfice de cette disposition est sujet à la présentation d'une attestation du ministère de l'énergie et des mines, ce qui permet de considérer qu'il s'agit, à notre avis, d'un régime optionnel et non d'application obligatoire.

§ 3. Les employés étrangers des sociétés totalement exportatrices régies par le code d'incitations aux investissements

Aux termes des articles 18 et 19 du code d'incitations aux investissements, les entreprises totalement exportatrices peuvent recruter des agents de direction et d'encadrement de nationalité étrangère dans la limite de 4 personnes pour chaque entreprise après information du ministère chargé de la formation professionnelle et de l'emploi. Au delà de cette limite, les entreprises doivent se conformer à un programme de recrutement et de tunisification préalablement approuvé par le ministère chargé de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le personnel étranger régulièrement recruté ainsi que les investisseurs ou leurs représentants étrangers chargés de la gestion de l'entreprise bénéficient du paiement d'un impôt forfaitaire sur le revenu fixé à 20% de la rémunération brute.

L'application du régime de l'impôt forfaitaire de 20% est optionnelle et non obligatoire.

§ 4. Les entreprises établies dans les parcs d'activités économiques

Aux termes de l'article 9 de la loi n° 92-81 du 3 août 1992 telle que modifiée par les textes subséquents, portant création des parcs d'activités économiques, le personnel étranger recruté conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi sus-indiquée ainsi que les investisseurs ou leurs représentants étrangers chargés de la gérance de l'entreprise bénéficient du paiement d'un impôt forfaitaire sur les revenus au taux de 20% du revenu brut.

Section 3. Auto-retenue à la source sur les rémunérations des salariés n'ayant pas d'employeur en Tunisie

Aux termes de l'alinéa 2 du paragraphe III de l'article 52 du code de l'IRPP et de l'IS, les personnes qui perçoivent des particuliers, des sociétés ou des associations, domiciliés ou établis hors de Tunisie, des traitements, salaires, ou rentes viagères, sont tenues d'opérer elles-mêmes la retenue d'impôt sur le revenu calculé à raison des traitements, salaires, pensions et rentes viagères y compris la valeur des avantages en nature dans les mêmes conditions que les employeurs établis en Tunisie.

Délai spécial pour la déclaration de l'auto-retenue à la source sur salaires des coopérants (BODI - Texte DGI n° 91/36, Note commune n° 32 ; page 131)

Aux termes de l'article 52 du code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés, les retenues à la source opérées au titre de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés doivent être reversées à la recette des finances concernée :

- dans les quinze premiers jours du mois qui suit celui au cours duquel la retenue a été effectuée, pour les personnes physiques ;

- et dans les vingt huit premiers jours du mois qui suit celui au cours duquel la retenue a été effectuée, pour les personnes morales.

Certains coopérants opérant en Tunisie dans le cadre de conventions culturelles et scientifiques, conclues par la Tunisie avec d'autres pays, sont autorisés à reverser les retenues d'impôt au vu **d'une déclaration trimestrielle et non mensuelle** auprès de la recette des finances compétente.

S'agissant de délais prévus par des conventions approuvées par une loi, le reversement de la retenue à la source afférente à un trimestre sur la déclaration de la retenue à la source déposée au titre du dernier mois de chaque trimestre civil s'effectue en franchise de pénalités dans la mesure où le dépôt intervient dans le délai prévu pour le dépôt de la déclaration relative audit mois.

Exemple : Soit un coopérant qui a effectué lui-même les retenues à la source sur son traitement perçu au cours des mois de janvier, février et mars N.

Ce contribuable, qui a l'obligation de verser les retenues dont il s'agit trimestriellement, doit déposer la déclaration de retenue, sans pénalité, dans la mesure où ce dépôt intervient dans les quinze premiers jours du mois d'avril N.

Section 4. Salaires payés sur la base des condamnations judiciaires

Un employeur peut être amené à verser des salaires sur la base d'une condamnation judiciaire. Lorsque le montant de la condamnation judiciaire comprend des éléments de salaires soumis à la retenue à la source, la question se pose de savoir, si le montant du jugement s'entend brut c'est-à-dire avant toute retenue à la source au titre de l'IRPP et si l'employeur condamné à verser les salaires peut se libérer de sa dette pour la partie correspondant à l'impôt retenu à la source par la production d'une attestation de retenue ?

Dans la pratique, le problème de la retenue à la source qui concerne aussi bien les salaires que les loyers et bien d'autres rémunérations pouvant faire l'objet d'une condamnation judiciaire est largement occulté voire ignoré par à la fois les huissiers de justice chargés de l'exécution des jugements que des magistrats qui prononcent leurs jugements sans préciser si l'employeur doit procéder aux retenues d'impôts sur les salaires dus par le bénéficiaire.

Dans ce contexte, les huissiers notaires exécutent les jugements sans accepter que les montants jugées soient diminués des retenues à la source.

En droit, le fait de verser les salaires sur la base d'une condamnation judiciaire ne modifie en rien la nature taxable ou non taxable de ces salaires. Il s'ensuit que les éléments correspondants à des salaires imposables doivent faire l'objet des retenues à la source légales.

L'obligation de retenir à la source étant une obligation légale et d'ordre public (puisque la matière l'est), la retenue à la source opérée légalement par l'employeur condamné à payer le libère vis à vis du bénéficiaire dès lors qu'il produit l'attestation de retenue et qu'il procède au reversement de l'impôt ainsi retenu à la source au trésor. Néanmoins, cette règle tout à fait conforme au droit bute à l'intransigeance des huissiers chargés de l'exécution des jugements, intransigeance assez souvent réconfortée par les tribunaux.

Il serait donc utile à notre avis que les autorités fiscales en concertation avec les autorités judiciaires conviennent d'une solution à ce problème qui entrave la bonne application de la législation fiscale.